

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**
**Государственное областное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение**
**«ЕЛЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ ИСКУССТВ ИМЕНИ
ТИХОНА НИКОЛАЕВИЧА ХРЕННИКОВА»**

ПРИНЯТО:

Протоколом педсовета
ГОВПОУ «ЕГКИ им. Т.Н.Хренникова»
от «29» августа 2025 г. № 1



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГОВПОУ «ЕГКИ
им. Т.Н.Хренникова»

В.Ю.Бабайцева
2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Государственном областном бюджетном профессиональном
образовательном учреждении «Елецкий государственный
колледж искусств имени Тихона Николаевича Хренникова»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее - положение об оплате труда), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Липецкой области от 07.10.2008 года № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Администрации Липецкой области от 30.10.2008г. № 293 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных бюджетных учреждений культуры и искусства», Постановлением Администрации Липецкой области от 30.10.2008 г. №297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений», методическими рекомендациями Управления культуры и искусства Липецкой области и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы.

1.2. Положение об оплате труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников колледжа, в улучшении производственных и экономических результатов деятельности колледжа.

1.3. Положение об оплате труда предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом социальной политики колледжа:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;
- закрепление кадров в учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;
- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.4. Настоящее положение об оплате труда включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- условия выплаты материальной помощи.

1.5. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников колледжа за счет средств субъекта федерации и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств субъекта федерации и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются колледжем на выплаты стимулирующего характера, а также на выплату заработной платы работникам, привлекаемым учреждением помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, на условиях срочного трудового договора.

Размер средств из внебюджетных источников, направляемых на оплату труда, определяется колледжем самостоятельно, кроме случаев, когда использование этих средств регулируется федеральными законами или другими нормативными правовыми актами.

1.6. Минимальный размер оплаты труда работников колледжа устанавливается в соответствии с Федеральным законом.

В случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, должна производиться доплата до МРОТ за счет средств бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.7. Заработная плата работников колледжа (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Минимальный размер оплаты труда работников колледжа не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Заработная плата работников колледжа предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников колледжа.

2.1. Основные условия оплаты труда работников колледжа.

2.1.1. Оклады работников колледжа устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПГК, должны соответствовать уставным целям колледжа и содержаться, в соответствующих разделах Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, руководителей, специалистов и служащих по видам производств и работ.

2.1.2. Штатное расписание колледжа включает в себя должности:

- руководителей,
- учебно-вспомогательного персонала,
- обслуживающего персонала.

Штатное расписание утверждается директором колледжа и согласовывается с начальником отдела экономики, финансов и государственных закупок Управления культуры и искусства Липецкой области.

2.1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.1.4. На преподавателей колледжа 1 сентября составляется тарификация, которая включает в себя:

- число преподавателей с количеством часов учебной нагрузки,
- общий объем часов учебной нагрузки на учебный год.

2.1.5. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и другими условиями.

2.1.6. Право распределять учебную нагрузку преподавателей предоставлено директору. Тарификация колледжа утверждается директором.

2.1.7. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом - 1440 часов.

2.1.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда преподавателей и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета зарплаты, установленной в тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным причинам.

2.1.9. Оплата проведенных часов учебных занятий при замещении временно отсутствующих по болезни и другим причинам работников производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной тарификацией.

2.1.9. Оплата преподавателей, работающих по совместительству, производится за количество часов проведенных занятий в месяце по часовым ставкам.

2.1.10. Часовая ставка рассчитывается путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки – для преподавателей 72 часа, для концертмейстеров 96 часа.

2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах,
- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

2.2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в размере до 10% процентов должностного оклада (ставки). Конкретный размер надбавка устанавливается по результатам аттестации рабочих мест работников и начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

2.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных выплачиваются:

- при выполнении работ различной квалификации производится на срок и в размере по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

- при совмещении профессий (должностей) – в размере по соглашению сторон,

- при расширении зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производится на срок и в размере по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер доплаты - не менее 20 процентов части оклада (ставки) за час работы работника в ночное время.

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при сверхурочной работе оплата производится - за первые два часа не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- с гражданами с ограниченными возможностями

2.2.4. Во всех случаях, когда компенсационные надбавки и доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада без учета других надбавок и доплат.

2.2.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам колледжа, не могут быть ниже размеров, предусмотренных Трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Порядок и установление дополнительных выплат преподавателям, приравненных к компенсационным выплатам.

2.3.1. Преподавателям колледжа за дополнительно возложенные обязанности, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, устанавливаются следующие выплаты:

- за проверку письменных работ - до 30% от объема часов по предмету;
- за классное руководство – до 50 %;
- за заведование учебными кабинетами, лабораториями - до 40 %;
- за руководство предметными, цикловыми комиссиями – до 50 %;
- за руководство творческим коллективом – до 50%;

размер этих доплат устанавливается в процентах от оклада,

- за проведение экзаменов

размер этой доплаты производится по фактически затраченному количеству учебных часов, но не свыше установленных норм.

2.3.2. Абсолютный размер каждой дополнительной выплаты исчисляется без учета других надбавок и доплат.

2.3.3. Дополнительные выплаты устанавливаются по приказу директора колледжа на учебный год и включаются в тарификацию.

2.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.4.1. Работникам колледжа устанавливаются стимулирующие надбавки и доплаты, целью которых является решение следующих задач, являющихся предметом социальной политики колледжа:

- опережающий рост показателей эффективности труда по сравнению с ростом заработной платы;
- стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение его за выполненную работу;

- направление материальной заинтересованности работника на решение задач, не вытекающих прямо из трудовой функции работника, оговоренной в трудовом договоре с ним.

2.4.2. В колледже установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ;
- выплаты за почетное звание «Заслуженный», «Народный», ученую степень кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю,
- выплаты за стаж непрерывной работы; выслугу лет,
- выплаты водителю автомобилей за классность, безаварийную работу;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора колледжа в соответствии с личным вкладом работника в общее дело, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности:

- работникам, подчиненных директору непосредственно;
- специалистам и иным работникам, подчиненных заместителям директора, - по представлению заместителей директора;

2.4.4. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора колледжа за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, за нарушение устава колледжа и правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

2.4.5. Премирование работников колледжа осуществляется по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований, а также за счет средств от приносящей доход деятельности по следующим основаниям:

- по результатам работы за квартал,
- к юбилейным датам,
- к профессиональным праздникам.

2.4.6. При премировании работников учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности колледжа:
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

2.4.7. Размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Премии устанавливаются приказом директора и максимальным размером не ограничены.

2.4.9. Работник может быть полностью лишен премии по итогам работы за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат директору колледжа определяется трудовым договором, заключенным с Управлением культуры и искусства Липецкой области.

3.3. Должностные оклады заместителей директора колледжа, главного бухгалтера устанавливаются на 10-20% ниже должностного оклада директора колледжа.

3.4. Предельный объем учебной нагрузки для директора, который он может выполнять в колледже, определяется в трудовом договоре, а для заместителей директора, ведущих преподавательскую работу помимо основной, устанавливается директором.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей директора, главного бухгалтера по тем же правилам, что и для всех других работников колледжа.

3.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются приказом по решению директора.

3.7. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

от 3 до 5 лет - 10%,
от 5 до 10 лет - 20%,
от 10 до 15 лет - 25%,
свыше 15 лет - 30%.

устанавливаются по решению директора колледжа.

3.8. Премирование директора колледжа осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы колледжа, разработанными Управлением культуры и искусства Липецкой области из фонда оплаты труда колледжа. Размер премии доводится до бухгалтерии колледжа приказом учредителя.

3.9. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и критерии их осуществления ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором колледжа.

3.10. Размер премии:

- за счет средств бюджета для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера - до 6 должностных окладов с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера в год,

- за счет средств от оказания платных услуг и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности до двух должностных окладов с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера в год.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 21 и 7 числа.

При выплате заработной платы за вторую половину месяца, уходе в отпуск, увольнении и т.п. выдается расчетный листок, в котором работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.2. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь в случаях:

- вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях работника),
- смерти близких родственников (родители, дети.)
- рождение ребенка
- вступление в брак

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника на имя руководителя с предоставлением подтверждающих документов.

4.3. Материальная помощь может оказываться одному работнику по каждому основанию. Размер выплачиваемой материальной помощи по каждому основанию не превышает МРОТ.

4.4. Все виды и размеры выплат производятся по приказу директора колледжа.

4.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор колледжа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

